



ジョブ・カードを使って
社員も会社も **もっと** 元気に！

ジョブ・カードを活用した独自のキャリアプラン制度を策定し、キャリア面談制度を確立
「従業員がやりがいをもって主体的に働く」企業風土の変革に成功！



【企業名】東京オート株式会社
【所在地】栃木県小山市
【設立】1973年4月
【資本金】5,000万円
【従業員】200名
(グループ全体486名)
【業種】複合サービス事業
【事業概要】自動車販売・整備業
結婚相談所

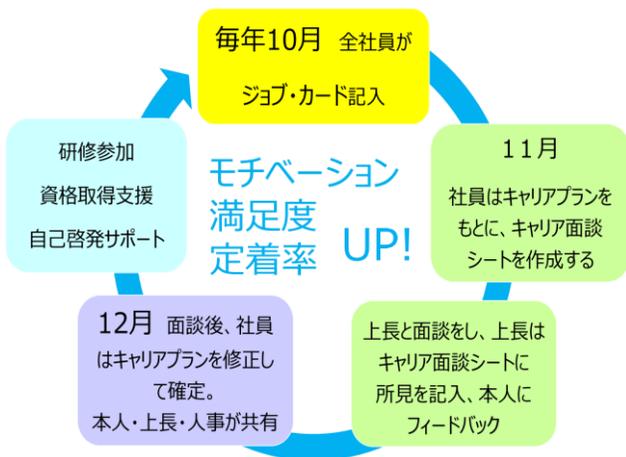
導入目的：
従業員がやりがいをもって主体的に働く会社を目指して

Q.ジョブ・カードを導入しようと思ったきっかけは何でしたか？

当社では、6年前から働きやすい職場づくりに取り組んでいます。社員の働きがいに着目し、様々な施策を検討している中で、会計事務所からジョブ・カードを紹介され、導入を試みました。2018年10月から独自で「キャリア・プラン制度」を導入し、試行していました。そのような状況下で栃木ジョブ・カードセンターからのアドバイスに基づき、キャリアプランシートの活用等を盛り込み、制度を改正し、全従業員がジョブ・カードを本格的に活用することにしました。

取り組み内容：
ジョブ・カードに準拠した独自の「キャリア・プラン制度」とキャリア面談のサイクルが確立

導入成果：
社員のモチベーションUP、定着率向上に貢献



Q.ジョブ・カードをどのように活用していますか？

当社では、社員と組織が目指す方向性を共有できる「キャリア・プラン制度」を確立することができました。毎年10月に社員全員がジョブ・カードを記入し、その後キャリア面談シートを作成。上司がその内容を確認・フィードバックし、修正・確定。その後、本人・上司・人事に共有しています。社員個人が抱く、日ごろは言葉にしにくい気持ちや希望をまずはジョブ・カードを使って見つめてみることで自己理解が進み、具体的な目標としてキャリアプランシートを作成する準備が整います。その結果、面談において上長とのコミュニケーションも図りやすくなり、よいマネジメントに繋がりました。また、目標を共有することで、社員の自己啓発支援もしやすくなり、従業員満足度調査の数値も上がり、定着率も改善しています。会社と社員のよい関係、よいキャリアを築くためのサイクルを社内に築くことができました。

Q.制度導入後は、どんな効果がありましたか？

キャリアプラン制度等の導入により、会社が求める人材像だけではなく、プライベートも含めて、目標を明確にすることで社員の自己理解が深まり、自律的に働く社員が増えました。また、上長は部下のことをよく理解できるようになり、以前に比べマネージメントの質があがっています。コミュニケーションが活性化すると、社内の風通しがよくなり、社員のモチベーションもあがりました。従業員満足調査では、導入前に比べ自身の将来像の満足度ポイントが6.2%上昇、定着率は95%に上がりました。会社としては今後も、研修機会を増やす等、社員のキャリアプランを側面からも支援しながら、人材育成の一環としてこの制度を推進していきます。会社も社員も理想的な姿の実現に向けて、キャリアプランをブラッシュアップしながら進めていきたいと思えます。